

## 第7章 工業化の環境的枠組み 第2節 労働市場と労 使関係

著者	水野 広祐
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) <a href="http://www.ide.go.jp">http://www.ide.go.jp</a>
シリーズタイトル	アジア工業化シリーズ
シリーズ番号	15
雑誌名	インドネシアの工業化：フルセット主義工業化の 行方
ページ	244-278
発行年	1991
出版者	アジア経済研究所
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2344/00018103">http://hdl.handle.net/2344/00018103</a>

## 第2節 労働市場と労使関係

インドネシアの労働問題は、地域・業種・職種により大きな差異があるとはいえ、全体として労働供給は労働需要を大きく上回り、低賃金や、相対的に高い理想のもとに作られている労働者保護法の諸基準が容易に徹底されない状況が特質となっている。被雇用者に占める大・中企業で働く労働者の比率は上昇傾向にあるものの、農業部門や小・家内企業に働く就業者の割合は依然高い。農村部の膨大な土地なし世帯、非農業部門雑業層、都市部インフォーマルセクターの雇用者などの厚い層が存在し、その少なからざる部分が不完全就業状態にある。この事実は、第二次・第三次部門の大・中企業のための労働市場の性格にも色濃く影響を及ぼしており、近年急速に発展しつつある輸出向け縫製業や運動靴製造業の低賃金・長時間労働に反映している。工業化の進展により中間管理層など一部職種の賃金水準は大幅に上昇しており、職種間の賃金格差はいっそう拡大する傾向にある。

規制緩和と政策下における輸出産業の発展は農村出身女子労働者保護問題を顕在化させており、そのケーススタディを運動靴産業について紹介する。今日の労働行政は刑罰規定をもつ最低賃金制度の実施や労働協約の締結に力を入れるなど、工業化の進展に対応した労働者保護の実現をはかっている。<sup>(1)</sup>

## 1 インドネシアの就業構造と労働力構成

### 経済活動人口の構成と変化

八五年のインドネシアの就業者は六二四六万人、求職者は一三七万人でこれらを合わせた経済活動人口は六三八三万人である。経済活動人口の七七・六％は農村部に居住し、労働力率は全体で五三・〇％、男子では六八・九％、女子では三七・六％である。男子・女子とも農村部のほうが労働力率は高く、女子の都市部での労働力率が二八・一％であるのに対し、農村部では四一・一％である。女子の労働力率は農村部では年齢にしたがって山なりのカーブであるが、都市部でもM字型カーブを描いていない。完全失業率は二・一％と高くはないが、労働時間三五時間以下を不完全就業者としてみるとその数値は八五年で四一・九％と非常に高いといえる。

これらの数値を六一年と比べてみると、経済活動人口の伸びが高く六一年から八五年まで年率二・五九％で伸びている。経済活動人口の農村部居住者の割合は六一年で八六・九％であったのでその割合は今日まで大きく減少したとはいえない。労働力率については六一年から今日まで最近の女子就業者の労働力率上昇傾向以外大きな変化はない。完全失業は五・四％と高かった。労働時間でみた不完全就業は七六年の調査で三六・一％であり、不完全就業状態は過去も深刻であるといえる。

表IV-6 インドネシア就業者の産業別構成

		1961	1971	1976	1980	1985
農 林 漁 業	農村部	23,014	24,172	34,343	27,936	32,976
	(%)	97.9	97.6	97.4	96.9	96.6
	都市部	502	600	915	898	1,166
	(%)	2.1	2.4	2.6	3.1	3.4
	合計	23,516	24,772	35,258	28,834	34,142
	(%)	71.9	63.2	66.0	55.9	54.7
	男子(%)	73.9	68.1	60.6	68.4	64.7
	女子(%)	26.1	31.9	39.4	31.6	35.3
鉱 業	農村部	66	46	22	288	279
	(%)	75.7	51.1	51.0	74.3	67.1
	都市部	21	44	22	99	137
	(%)	24.3	48.9	49.0	25.7	32.9
	合計	87	90	44	387	416
	(%)	0.3	0.2	0.1	0.8	0.7
	男子(%)	88.1	93.5	91.8	84.5	83.3
	女子(%)	11.9	6.5	8.2	15.5	16.7
工 業	農村部	1,172	2,270	2,875	3,317	3,836
	(%)	61.8	77.4	80.8	70.9	66.2
	都市部	684	661	685	1,362	1,960
	(%)	36.1	22.6	19.2	29.1	33.8
	合計	1,896	2,932	3,560	4,680	5,796
	(%)	5.8	7.5	6.7	9.1	9.3
	男子(%)	61.1	51.7	52.9	55.2	54.7
	女子(%)	36.8	48.3	47.1	44.8	45.3
電力・ガス・ 水道	農村部	15	11	10	25	31
	(%)	29.7	29.7	29.9	37.9	43.9
	都市部	36	27	24	41	39
	(%)	70.3	70.3	70.1	62.1	56.1
	合計	51	38	34	66	70
	(%)	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
	男子(%)	94.8	95.5	95.5	90.8	93.2
	女子(%)	5.2	4.5	4.5	9.2	6.8

第IV章 工業化の環境的枠組み

		1961	1971	1976	1980	1985
建 設	農村部	328	4,478	639	1,114	1,330
	(%)	56.3	60.8	58.2	67.2	63.5
	都市部	254	289	459	544	765
	(%)	43.7	39.2	41.8	32.8	36.5
	合計	582	737	1,098	1,657	2,096
	(%)	1.8	1.9	2.1	3.2	3.4
	男子(%)	96.3	98.7	97.2	97.6	97.5
	女子(%)	3.7	1.3	2.8	2.4	2.5
商業・レス トラン	農村部	1,314	2,660	4,367	4,274	5,454
	(%)	59.9	64.7	69.8	64.0	58.4
	都市部	880	1,453	1,886	2,405	3,891
	(%)	40.1	35.3	30.2	36.0	41.6
	合計	2,194	4,113	6,253	6,679	9,345
	(%)	6.7	10.5	11.7	13.0	15.0
	男子(%)	68.9	56.7	51.9	52.1	49.0
	女子(%)	31.1	43.3	48.1	47.9	51.0
運輸・倉庫・ 通信	農村部	274	402	544	737	1,005
	(%)	39.6	43.9	49.0	50.2	51.3
	都市部	418	514	568	732	953
	(%)	60.4	56.1	51.0	49.8	48.7
	合計	691	916	1,112	1,468	1,958
	(%)	2.1	2.3	2.1	2.8	3.1
	男子(%)	96.4	98.1	98.4	98.5	98.7
	女子(%)	3.6	1.9	1.6	1.5	1.3
金融・保険	農村部	n.a.	10	12	90	76
	(%)	n.a.	10.2	16.0	29.9	30.3
	都市部	n.a.	86	62	212	175
	(%)	n.a.	89.8	84.0	70.1	69.7
	合計	n.a.	95	74	302	250
	(%)	n.a.	0.2	0.1	0.6	0.4
	男子(%)	n.a.	83.1	86.1	83.1	80.4
	女子(%)	n.a.	16.9	13.9	16.9	19.6

		1961	1971	1976	1980	1985
サ ー ビ ス	農村部	1,673	2,067	2,770	3,800	3,936
	(%)	54.1	52.7	53.7	53.2	47.3
	都市部	1,422	1,856	2,387	3,345	4,381
	(%)	45.9	47.3	46.3	46.8	52.7
	合計	3,095	3,923	5,157	7,145	8,317
	(%)	9.5	10.0	9.6	13.9	13.3
	男子(%)	65.9	73.0	68.5	69.0	66.2
	女子(%)	34.1	27.0	31.5	31.0	33.8
合 計	農村部	28,411	33,414	46,226	41,827	48,975
	(%)	86.9	85.2	86.5	81.1	78.4
	都市部	4,298	5,796	7,218	9,726	13,482
	(%)	13.1	14.8	13.5	18.9	21.6
	合計	32,709	39,210	53,444	51,553	62,457
	(%)	100	100	100	100	100
	男子(%)	72.8	66.8	61.4	67.2	64.0
	女子(%)	27.2	33.2	38.6	32.8	36.0

(注) 各項目の上段は実数，単位1,000人，下段は割合。

(出所) 1961年は，Taskforce Employment, *Kumpulan Data Tenaga Kerja di Indonesia, 1956-1971, Djilid I, Kelompok I: Pen-jusunan dan Pengelompokan Data*.

1971年は，Biro Pusat Statistik, *Sensus Penduduk 1971, Tabel-tabel Pendahuluan, Seri C*, Djakarta, 1972.

1976年は，Biro Pusat Statistik, *Keterangan Angkatan Kerja Indonesia, Nomor 2*, 1977.

1980年は，Biro Pusat Statistik, *Penduduk Indonesia, Hasil Sensus Penduduk, Seri: S Nomor 2*, 1983.

1985年は，*Penduduk Indonesia, Hasil Survei Penduduk Antar Sensus 1985*, Seri SUPAS No. 5, 1987.

就業者の産業別構成

表IV-6によれば、工業部門の就業者数が全産業に占める割合は六一年の五・八%から八五年の九・三%に伸びたが、その伸び率は高いとはいえない。一方、農業部門の就業者数は、六一年の七一%から八五年五四%に低下した。商業部門は、六一年の六・七%が八五年には一五・〇%になり、その伸び率は工業部門より高い。その他、サービス部門（八五年で二九六万人の公務員を含む）の占める割合は六一年の九・五%から八五年の一三・三%に伸びている。

これらの労働力の都市農村別分布をみると、農業部門が圧倒的に農村部に多く存在していることは当然であるとしても、工業部門の六六・二%、商業部門の五八・四%、サービス部門の四七・三%も労働力が農村部に存在している。ただ、七一年と比較してみると各々の部門で都市に居住する労働力の割合が若干増えている。

各部門ごとの女子従業者の割合をみると、商業部門で五一・〇%、工業部門で四五・三%と相対的に高い比率となっており、農業部門の三五・三%、サービス部門の三三・八%がこれにつづく。六一年からの推移をみると商業部門での女子従業者比率の上昇以外は明確な傾向は読みとれない。

就業者の従事上の地位別構成

表IV-7に示した就業者の従事上の地位別構成によれば、最も多い地位は雇用労働者で一八七七万人（三〇・一%）である。同様に多い地位は家族従事者の一四八一万人（二三・七%）、および他人の助成を

表IV-7 インドネシア就業者の従事上の地位別構成

		1971	1976	1980	1985
他人の助力のない個人自営業主	農村部	13,320	19,252	10,919	11,503
	(%)	90.1	89.6	83.0	77.5
	都市部	1,466	2,236	2,242	3,347
	(%)	9.9	10.4	17.0	22.5
	合計	14,787	21,489	13,161	14,849
	(%)	39.3	40.2	25.5	23.8
	男子	11,072	15,888	9,510	10,215
	(%)	74.9	73.9	72.3	68.8
	女子	3,714	5,601	3,651	4,634
	(%)	25.1	26.1	27.7	31.2
家族ないし不定期雇用労働者の助力のある自営業主	農村部	n.a.	n.a.	12,220	11,988
	(%)	n.a.	n.a.	90.8	90.5
	都市部	n.a.	n.a.	1,236	1,264
	(%)	n.a.	n.a.	9.2	9.5
	合計	n.a.	n.a.	13,456	13,253
	(%)	n.a.	n.a.	26.1	21.2
	男子	n.a.	n.a.	9,415	10,469
	(%)	n.a.	n.a.	70.0	79.0
	女子	n.a.	n.a.	4,041	2,783
	(%)	n.a.	n.a.	30.0	21.0
経 営 者	農村部	1,217	780	598	430
	(%)	84.9	84.0	66.5	59.5
	都市部	216	149	301	292
	(%)	15.1	16.0	33.5	40.5
	合計	1,433	928	899	722
	(%)	3.8	1.7	1.7	1.2
	男子	1,124	710	717	584
	(%)	78.5	76.5	79.7	80.8
	女子	308	218	183	134
	(%)	21.5	23.5	20.3	19.2



# 第IV章 工業化の環境的枠組み

		1971	1976	1980	1985
雇 用 労 働 者	農村部	9,132	10,383	9,312	11,342
	(%)	72.8	72.2	64.0	60.4
	都市部	3,404	3,990	5,235	7,431
	(%)	27.2	27.8	36.0	39.6
	合計	12,536	14,373	14,547	18,773
	(%)	33.3	26.9	28.2	30.1
	男子	9,143	9,648	10,607	13,401
	(%)	72.9	67.1	72.9	71.4
	女子	3,393	4,725	3,939	5,372
	(%)	27.1	32.9	27.1	28.6
家 族 従 業 者	農村部	8,418	15,275	8,555	13,682
	(%)	95.0	95.5	93.0	92.4
	都市部	444	712	643	1,133
	(%)	5.0	4.5	7.0	7.6
	合計	8,861	15,987	9,198	14,815
	(%)	23.6	29.9	17.8	23.7
	男子	4,070	6,200	4,190	5,259
	(%)	45.9	38.8	45.6	35.5
	女子	4,791	9,787	5,008	9,556
	(%)	54.1	61.2	54.4	64.5
合 計	農村部	32,087	46,226	41,827	48,975
	(%)	85.3	86.5	81.1	78.4
	都市部	5,530	7,218	9,726	13,482
	(%)	14.7	13.5	18.9	21.6
	合計	37,617	53,444	51,553	62,457
	(%)	100	100	100	100
	男子	26,173	32,794	34,619	39,951
	(%)	69.6	61.4	67.2	64.0
	女子	12,206	20,649	16,935	22,507
	(%)	32.4	38.6	32.8	36.0

(注) 上段は実数, 単位 1,000人, 下段は割合。

(出所) 表IV-6 に同じ。

得ない自営業者の一四八五万人(二三・八%)である。家族ないし不定期雇用労働者を用いる経営者も多く二一・二%である。これらの比率は七一年以降の諸数値と比べても明確な変化傾向を読みとり難い。八〇年から八五年についてのみ雇用労働者・家族従業者の比率の若干の増大傾向があるといえる。雇用労働者に占める女子の割合は二八・六%であるが、家族従業者に占める女子の割合は六四・五%である。そして、雇用労働者の農村割合は六〇・四%である。

#### 就業者の事業所地位別構成

表IV-8は非農業部門について、八六年経済センサスに基づき事業所の法人格の有無に基づいた事業所数とその就業者数を部門別に示している。ただし、工業部門については中央統計局の定義による大・中規模事業所(就業者二〇人以上)について述べている。この表によると、非農業部門の法人格をもつ事業所数は一三万五〇〇〇で、その就業者は三二〇万三〇〇〇人である。一方、法人格をもたない事業所(工業部門については小・家内企業―就業者一九人以下―は九一四万で就業者は一三七七万人である。経済センサスは法人格をもたない事業所をほぼ家族経営と同一視している。

また、これらの数値に含まれない農業部門にも伝統的な農園部門があり、大規模の事業所が多数存在する。即ち、農園企業は一二〇存在し四一万六〇〇〇人が就業している(一九八三年農業センサス)。これを合わせると、法人格をもつ事業所に

・非法人格事業所数とその就業者数 (単位:事業所, 人)

商業・レストラン	運輸・通信	金融・保険	サービス	合 計
30,652	9,951	21,794	30,165	135,144
304,202	189,488	268,894	364,238	3,203,061
5,071,947	872,143	193,724	1,274,613	9,140,720
6,607,845	1,140,384	261,793	1,737,684	13,771,126

Perusahaan/Usaha, Seri: A, Djakarta, 1987.

働く就業者は約三六二万人ということになる。

### 労働力構成の特徴

以上から、インドネシアの労働力のおおよその構成を知ることができる。産業分類からみた農業部門の重要性は依然高い。しかしその比率は徐々に低下している。一方、工業部門の雇用の伸びは高くなく、商業部門より劣る。また工業にせよ商業にせよ小規模家族経営的・農村的性格が強く、全体として雇用労働者とともに自営業者・家族従業者の比率がかなりの割合に上る。

他人の助力を得ない自営業者一四八四万人、家族ないし非継続的雇用労働者を用いる自営業者一三二五万人、家族就業者一四八一万人（八五年）は、基本的に民法や「一九四八年労働法」のいう労働関係の枠外と考えられる。雇用労働者は全体で一八七七万人に上るが、うち五一一万人が農林水産業部門で特に農業労働者として就業する。この農業労働者も農園部門の四二万人などを除いて民法の労働関係に包摂されない。非農業部門の雇用者は一三六六万人（就業者全体の二・九％）であるが、このなかにやはり民法の適応を受けない公務員が三五〇万人存在する。そして、後にみるような集団的労働関係の法が主として対象としてきた大・中企業や法人格をもつ事業所の就業者は三二〇万人で、農園部門を含めても約三六〇万人（就業者全体の五・八％）にすぎない。

表IV-8 インドネシアの非農業部門の法人格

	鉱業	工業	電力・ガス・水道	建設
法人格事業所 就業者数	803 81,064	14,243 1,712,015	349 57,551	27,187 225,609
非法人格事業所 就業者数	127,105 237,479	1,523,023 3,597,084	18,959 35,252	59,206 153,605

(出所) Biro Pusat Statistik, *Sensus Ekonomi 1986, Hasil Pendaftaran*

## 2 インドネシアの労働組合

### ナショナル・センター——全インドネシア労働組合

現在のインドネシアの労働組合は、全インドネシア労働組合(SPSI: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia)のもとに組織されている。SPSIは単一組織(unitar)として、中央、州、県の各々のレベルに執行委員会をもち、末端組織として通常会社単位で組織されている単組(unit kerja)がある。これらは垂直組織と呼ばれるのに対し、水平組織として産業別に分けられた一三の部門があり、垂直組織の各々のレベルにも能力に応じて水平組織が作られる。

八九年十一月の第二回全国指導者会議の際の報告では、組合費を納めている組合員は八万八一九四人であった。単組総数は八八年十二月現在で八八一二である。従業員二五人以上の労働組合の結成可能な企業数は二万六三六〇であるから、そのうちの三三・四%の企業で企業組合が存在していることになる。ただしここには約一万人の組合員を擁する船員部門が含まれていない。

公務員は七一年より、インドネシア共和国公務員団(KORPRI: Korps Pegawai Republik Indonesia)に組織されている。これは公務員の全員加入制の組織である。国営企業の職員もこのKORPRIに組織されている場合がほとんどである。ただし、国営企業のうち、政府直営事業体(Perusahaan Jawatan)は職員が公務員であるが、公社(Perusahaan Umum)や国営株式会社(Perusahaan Perseroan)の職員は

公務員ではない。したがって、この後者の企業の場合、職員は労組を結成し労働協約を締結できる可能性がある。このため、SPSIはこれらの企業における労組の結成と労働協約の締結を政府に要望している。また、公立・私立学校の教員はインドネシア共和国教員同盟(PGRI: Persatuan Guru Republik Indonesia)に組織されている。この組織も校長を含む全職員組織であり、多くの学校も経営する大組織である。

# FBSIからSPSIへ

今日のSPSIは、八五年十一月にそれまでの全インドネシア労働者連合(FBSI: Federasi Buruh Seluruh Indonesia)が名称と組織編成変えを行なって成立した。FBSIは二一の産業別労組(SBLP: Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan)の連合組織であり、産別労組とFBSIは各々中央から県レベルまでの組織系統をもっていた。このように産別労組とFBSIの各々が組織系統をもっていたことは組織の二重構造であり、時に同一の単組の問題に対し両者の対応が異なり衝突することもあったとして組織を簡素化・集権化し、運営をより柔軟かつ規律あるものにするために単一組織のSPSIに転換された。改組によつて二一の産別労組は九(後、船員部門を含め、いくつかの部門が分割されて二三になった)の部門に簡略化された<sup>(2)</sup>。同時に、会長・書記長を始め多くの中央執行委員会役員が交代した。

新組織の成立に伴いそれまでの産別労組は解消したと考える新中央執行委員会に対し、一三の産別労組は新しいSPSIの綱領の解釈からこれまでの産別労組は存続していると考え、産別労組共同事務局(Sekber SBLP)の結成をはかった。そして産別労組共同事務局はSPSIの内部に、あるいはS

PSIの外に別個の組織として、存在を認めるよう労働力相らに要望し、この要望を認める意向のないSPSIと対立した。さらに同事務局は、内務省に「一九八五年社会団体法」に基づき組織登録をはかったが拒否された。SPSIの他に別個の組織を作る試みはその後もつづけられ、九〇年には著名な人権問題運動家のプリンセン (Prinsen) のもとにスティア・カワン自由労働組合 (Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan) が結成され、労組登録等の手続きをとったが労働力相らはこれを認める意向にない。

#### 国際労働組織との関係

SPSIとSPSIの枠外の労働組織の動きは、国内問題と同時にインドネシアの労働問題をめぐる国際的動きにも関連をもっている。FB SIの設立者の一人で、会長であったアグス・スドノは六八年より国際自由労連・アジア太平洋地域組織 (ICFTU-APRO, 以下アジア太平洋地域組織についてはAPROと略す) の副会長を務め、七八年にはILOの第六八回総会副議長も務めた。このことからわかるようにFB SIと国際労働組織の関係は基本的には良好といえた。

しかし、FB SIからSPSIに転換した後、軋轢が目立ちはじめた。米労働総同盟・産業別組織会議 (AFL-CIO) は米国商務省に対し、インドネシア製品に対する一般特惠制度 (GSP) の適用除外を八七年より八九年までに三度請願した。理由はインドネシア政府が労働三権を尊重していないとするものであった。また、国際自由労連もインドネシアが労働権の国際基準に沿っていないとして批判している。批判されている点は、インドネシアがILO第八七号条約 (結社の自由および団結権の保護に関する条約)・九八号条約 (団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約) に違反しており、ま

たFBSIからSPSIへの転換に際し政府の介入があったとするものであった。APROはSPSIと共同で開いた九〇年九月のセミナーで、自由で民主的な労組が発展するようSPSIを援助していくとしつつも、インドネシアにおける民間部門に一つのナショナルセンターしか認められていない点、公務員がKORPRIに入らねばならず労働組合を結成できない点、教員が労組を結成しない点、SPIの指導部に退職高級公務員や退役軍人が多数含まれている点、などを批判点として挙げた。<sup>3)</sup>

これらの批判点に対し、SPSI中央執行委員会や労働力相は、インドネシア政府は労働三権を法律に基づいて認めておりILO第九八号条約には違反していない(第八七号条約はまだ批准していない)、SPIへの改組はFBSIの総意としての決定であった、と反論している。政府やSPSI中央執行委員会は、国際労働組織や各国労働組織に代表団を派遣して説明に努めてきた。この成果もあって、ブッシュ大統領はAFL-CIOの請願を却下している。

九一年に入って、ステシア・カワン自由労組の登録問題が国際的にいつそうの注目を集めている。例えば、九一年五月にAFL-CIOは再度米国政府にインドネシア製品に対する一般特惠制度の適用除外を申請した。今回はステシア・カワン自由労組の登録問題がインドネシアにおける団結権の欠如の具体例として挙げられた。<sup>4)</sup>

SPSIの財政的基盤の弱さや組合員の権利の擁護に非力であるとする問題点は国内でもしばしば指摘されている。ただ、SPSI結成が認められないことから生じたストライキやSPSIを結成しようとして解雇される労働者が跡をたたないことからみても、SPSIがまったく無力とは考えられない。SPSIおよび他のグループの今後の労働者保護や労働者の福祉の向上への役割が注目される。

### 3 インドネシアの労使関係と労働行政

#### パンチャシラ労使関係

インドネシア社会では合議(musyawarah)と全員一致(mufakat)の原則、および家族主義(kekeluargaan)と相互扶助(gotong royong)に高い価値がおかれている。パンチャシラ労使関係(Hubungan Industri Pancasila、略してHIP)は、これらの原則を基本に、産業平和を達成し、労使双方が企業の生産性向上と開発の推進をはかるパートナーとして相互に尊重し、相互の義務と権利を自覚して生産性向上と開発の成果を分かちあうことを目的としている。パンチャシラ労使関係は、七四年の政労使の参加するセミナーで決定され、これに基づいた労使関係の形成が政労使によりはかられてきた。

パンチャシラ労使関係のもとでは中央・地方レベルにおける政府・労働・使用者三者の緊密な連携関係が強調されている。その政労使三者の連携は、労働紛争解決のためのP4P(中央労働紛争処理委員会)やP4D(地方労働紛争処理委員会)、あるいは最低賃金決定のための全国賃金審議会(Dewan Penelitian Pengupahan Nasional)にとどまらず、労働問題全般に及んでいる。この三者連携のため中央では全国三者協力機構(Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional)が、州レベルでは地方三者協力機構(Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah)が設けられ、労働問題の広い範囲にわたる事項についての定期的合議と合意の形成という形で実行されている。そして、この三者協力機構の合意に基づいて労働力相決定が出され政策の



実施や労働問題対処の指針となる。労働側はSPSIによって代表され、使用者はインドネシア企業家協会（APINDO）とインドネシア商工会議所（KADIN）によって代表されている。

パンチャシラ労使関係のもとでは、行動権は保証されているものの、ストライキやロックアウトは極力避けるべきであるとされている。特に現在、政府によって強力に推進されている労働協約（KKB）の締結は、この合議と全員一致の原則に立つパンチャシラ労使関係にとって非常に重要なものと考えられている。企業レベルの労組の結成、社会労働保険への加入や企業労働安全衛生委員会（P2K3）の結成も強く奨励されている。

これらの企業レベルの労使関係は労使の二者関係が基本になっているが、二五人以上の従業員を雇用する企業に制定が義務づけられている就業規則は労働力省の承認を得なければならず、また労働協約にも労働力省担当官の署名が必ずなされていることをみても、政府の関与の度合いはかなり高いといえる。

ただし、ストライキについては九〇年に入って明らかな増加傾向にある。九〇年五月から六月のジャカルタの西、タンゲランの縫製工場、菓子工場、陶磁器工場、運動靴工場で連続して生じたスト、デモ、ロックアウトは「スト熱病」とも形容された。ストは、最低賃金、女子労働者の出産休暇・生理休暇獲得、出産退職反対、労働力社会保険加入、レバラン一時金、労組の結成などをめぐるケースが多い。

## 労働協約

九〇年一月現在、従業員が二五人以上で労働協約締結可能な企業数は全インドネシアで二万六三六〇であった。このうち労働協約のある企業は五一三六企業（二九・五％）であった。労働組合のある企業数は八八四二（九〇年一月）なので、そのうちの五八・一％に労働協約が存在するといえる。また就業規則のある企業数は一万七三六〇企業（九〇年一月）で、従業員二五人以上の企業全体の六六・二％であった。労働協約のインドネシアにおける歴史は長いとはいえず、七三年の時点では労働協約を結んでいた企業が三五しかなかったことを思えば、この約十五年の進捗には明らかに見るべきものがある。

労働協約の有効期限は通常二年で、いずれかの当事者より改訂の申し入れのないときはさらに一年間有効である。また一般に、組合員資格と使用者による雇用の間には関連がない。八五年にFBSI中央執行委員会開発研究部が行なった、一〇業種・二〇〇の労働協約に関する調査によると、サンプル労働協約の八九％は事業所の全従業員に適用され（ただし、管理職員、試用期間中の従業員、臨時日雇い労働者、期限付き雇用契約の従業員は通常除かれる）、一一％の労働協約は労働組合員にのみ適用されている。締結当事者をみると、大半は一企業と一組合であるが（八八・五％）、同業種企業連合と産別労組の州などの支部との間の協約のケースが一〇・五％みられ、複数の企業が一つの労組と結ぶ例も少数ながらみられた。<sup>5)</sup>筆者は九〇年に、ある企業グループ傘下の複数の企業と複数の労組が結んだ統一労働協約の例をみた。協約は産業別・企業組合別に差があるが、通常労働条件その他の労働者の待遇を包括的に規定している。

政府は第五次五カ年計画期間中に新たに労働協約を締結する企業を二〇〇〇増やし、労働協約締結企業数を約七〇〇〇にまでもっていきたいとしている。八五年の「労働協約締結方法実施に関する労働力相規則」は、労働協約締結の促進と規格化をはかるものであった。この政策の推進にも上述の三者協力機構が用いられ、大企業の協約締結時にはしばしばコスマス労働力相、スジャルウォSPSI会長、ハッタAPIINDO会長が列席している。

### 最低賃金

最近の労働行政と労働運動が最も力を入れている問題が、最低賃金制の徹底である。インドネシアにおける最低賃金制は、五〇年代の特にジュアンダ内閣のもとで実施が検討されたが、日の目を見なかった。その実施は六九年の「全国賃金審議会議制定に関する大統領令」に基づく全国賃金審議会議の制定に始まる。同制度は、地方賃金審議会議の提案に対する州知事の同意に基づいて、労働力相が最低賃金を決定できるとした。この最低賃金制度は全国に適用され、八六年七月現在一九の州別の地域最低賃金と五一の州ごとの産業別最低賃金および四〇二の業種別最低賃金がある。また、バンドン地方を本拠とする繊維企業連合(Petats)と繊維産業別労組西ジャワ州支部との間には、職種別最低賃金が協定されており、労働協約に基づく地域職種別最低賃金の例となっていた。表IV-9は、近年に改訂された州別・産業別・業種別最低賃金の例である。

現在の最低賃金制度には、八九年の「最低賃金に関する労働力相令」に基づく、違反企業経営者に対する刑罰規定が設けられている。この法令とつづく九〇年の労働力相令などによって、それまで実

表IV-9 インドネシアにおける最近の最低賃金の改訂額

(単位: 日給, ルピア)

地域・産業	州	産業部門種類	改訂最低賃金	旧最低賃金	新賃金実施日
地域別	ジャカルタ首都特別州		2,100	1,600	1990. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	製薬	2,600	1,950	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	金属	2,600	1,950	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	自動車修理	2,800	2,100	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	ホテル(星無し級)業	2,800	2,100	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	レストラン	2,700	2,000	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	繊維	2,600	—	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	印刷	2,600	—	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	ゴム・皮革	2,600	—	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	電子	2,600	—	1991. 1.1
産業部門別	ジャカルタ首都特別州	商店・スーパー マーケット	2,700	—	1991. 1.1
地域別	西ジャワ		1,200	750	1991. 9.1
地域別	ジョク・ジャカルタ		900	700	1990.10.1
地域別	東ジャワ		1,409	813	1991. 4.1
地域別	東南スラウェシ		1,599	750	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	商業	1,750	1,550	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	ジェネコン	2,200	1,600	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	サービス	2,000	—	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	飲食	1,650	1,600	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	木材	2,100	1,800	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	自動車修理	1,800	1,600	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	籐加工	2,000	1,600	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	ホテル	1,750	1,450	1990.10.1
産業部門別	中スラウェシ	植樹	2,000	1,700	1990.10.1
産業部門別	南スラウェシ	ヤシ油	1,400	—	1990.10.1
産業部門別	南スラウェシ	ソバ工場	1,200	—	1990.10.1
地域別	西スマトラ		1,600	1,000	1990.10.1
地域別	西ヌサ・トゥンガラ		1,275	650	1990.10.1

(出所) Business News, 29 December 1989 ; 13, 22, 24 August 1990 ; 3, 5, 12, 17, 21 September 1990 ; 23 November 1990.

施にあたつて混乱のあつた最低賃金の解釈が明確にされた。即ち、最低賃金は使用期間にある従業員、日雇い労働者、出来高制賃金労働者を含む当該企業のすべての被雇用者に適用される。最低賃金は本給 (upah pokok) と恒常的諸手当 (tunjangan tetap) の合計で、本給は最低賃金額の七五%以上でなければならぬ。また最低賃金の有効期間は二年間で、地方賃金審議会議は既存の最低賃金の有効期間の終了する三カ月以前に最低賃金改訂額を提起しなければならない。

この結果、最低賃金の決定の頻度が明らかに上昇した。また違反企業の取締りと、その企業に対する労働力省による裁判所に対する告発が相次いでいる。九一年五月までに四一の企業が労働力省によつて裁判所に告発された。また、九〇年を「賃金年」と労働力省が定め、最低賃金の実施を三者協力機構などを通じて呼びかけた。最低賃金に対する労働者の関心は高まり、最低賃金が払われていない企業において、従業員によるストライキやデモが頻繁に起こっている。

現在の最大の問題点は、まだこの最低賃金を下回る賃金しか払っていない企業が非常に多い点である。八九年十月から九〇年二月までに、ジャカルタ首都特別州、西ジャワ州(ボゴール県、タンゲラン県)、パレンバン州で行なわれたSPSIの調査によると、一五五一の被調査企業のうち五〇%にあたる七七六企業が最低賃金を下回る賃金しか払っていない<sup>(6)</sup>。最低賃金違反で告発された企業経営者から異口同音に発せられる言葉は「他の企業と同じなのになぜ我々の企業だけが罰せられるのか。」であることから、いかに多くの企業が最低賃金以下の給与しか支払っていないかがわかる。

### 最低生存費と最低生活費

最低賃金制度の他の重要な問題点は、最低賃金額が最低生存費 (K F M : Kebutuhan Fisik Minimal) を大幅に下回っている点である。最低生存費は独身労働者 (摂取熱量二六〇〇キロカロリー)、妻一人子供二人をもつ労働者世帯 (八一〇〇キロカロリー)、妻一人子供三人をもつ労働者世帯 (二万キロカロリー) についで、月間の食費、燃料費、住宅費、衣服費、交通費などの規格化された調査項目が労働力省の州・県事務所によって調べられている。

例えば、前述の S P S I の調査期間中のジャカルタの月間最低生存費は、独身労働者七万四八八ルピア、妻一人子供二人の労働者一五万一二五〇ルピア、妻一人子供三人の労働者一七万七六五八ルピアであった。ジャカルタの地域最低賃金 (表 IV-9) は、九〇年一月一日以前が一六〇〇ルピア、それ以降が二一〇〇ルピアで、一日二一〇〇ルピアとしても月五万二五〇〇ルピアで、独身労働者の最低生存費のわずか六五・七%にしかない。

最低生存費の計測方式は、前述の五〇年代のジュアング内閣のもとでの議論の際に制度化されたものであった。そのため、この計測方式は今日の生活様式にそぐわず、教育費、娯楽費などに配慮をした最低生活費 (K H M : Kebutuhan Hidup Minimal) 概念を作るべきだとの意見も多い。このことを併せ考えても、今日のインドネシアの多くの企業における低賃金ぶりがうかがえる。

政府も最低賃金が最低生存費を大幅に下回っていることは認識しており、支払い能力のある企業では賃金水準を最低生存費水準にまでもっていくこと、また生産性向上の成果は分かち合うべきだとす

るパンチャシラ労使関係の理念に基づき、能力のある企業は労使の話し合いにより最低生存費を上回る賃金を支払うことが望ましい、としている。SPSIは最低賃金は試傭期間労働者に適用され、一般労働者はもっと高い賃金をと主張している。

#### 4 急成長輸出産業の労働条件——運動靴産業の農村出身女子労働

以下、八六年以降のインドネシアにおける規制緩和政策の下で急成長しつつある代表的輸出向け産業である運動靴産業の労働問題について、タムリンやインドウラサリらによる西ジャワ州のタンゲラ<sup>7)</sup>ンとボゴールにおけるケーススタディーに基づいて紹介したい。この間に急成長した輸出向け産業は多くが女子労働力を大量に雇用する点で共通点をもつが、この産業もその労働力の多くを農村出身若年女子労働力に依存している。

##### 急成長する西ジャワの輸出運動靴産業

インドネシアの靴産業はオランダ植民地期からの歴史があり、国内市場向けの生産では多国籍企業やバンドン市南部のチバドゥユット(Cibaduyut)を始めとする中小企業の産地もある。ただ、輸出向け運動靴産業は、八七年以降のNIES諸国からの生産拠点移転型の投資流入が契機になって短期間に急成長を遂げていること、一社当りの従業員の数の標準が三〇〇〇人とかなり多いことが特色となっ

ている。ケミカルシューズ工場は八八年一月から八九年一月までに三二設立され、八九年三月には操業している工場は五五となり一万五四〇〇人が雇用された。さらに八九年三月現在八六の工場が建設中ないし建設を終え、新規雇用増加予定数は八万六六〇〇人で将来いつその増加が予想される。すでに建設された工場の四五％は西ジャワ州に、三一％はジャカルタ特別州に位置し、建設中の工場の六七％は西ジャワ州に、一〇％はジャカルタ特別州に位置していることからわかるように、この産業の西ジャワ州への集中が著しい。

#### 労働力の構成と給源

たいていの大規模運動靴工場は従業員の送迎バスを用いる。何十台もの送迎バスが出入りする光景は壮観でもあり、この産業の繁栄を象徴している。大部分の工場にはまだ労組や協同組合がない。

調査対象となった輸出運動靴工場のインドネシア人労働者の七五％から八五％は女子労働者である。女子労働者の年齢は十五から二十八歳程度で未婚が多いが、離別者もかなり含まれる。年齢や婚姻上の地位の公式な制限はないが、採用に当たつての会社による選択の結果、若年女子労働者ばかりになる。女子労働者の多くにとつてこの産業は、労働経験をもたず学校を出た後の最初の職場となっている。教育程度は必ずしも最低ではなく、最も多いケースは普通高校や職業高校で、教員養成中学、普通中学、宗教学校などもある。これらの卒業生は、自分の受けた教育に対応した仕事を望み、工場の労働は次の機会へのステップと考えるが、現実の単純労働に不満をもつ。会社は女子については教育水準を問題とせず小学校中退でも受け入れる。男子については教育のある者が好まれる。



労働者は西ジャワ州ではスカブミ県やチアンジュール県からが多く、中ジャワ州南部、東ジャワ州南部も多く、外島出身者が若干混じる。一般に農村部出身が多い。工場の地元からの就職者は少ない。工場設立当時は工場周辺の労働者が多数を占めるが、徐々に遠方からの労働者にとって代わられる傾向がある。経営者も地元の労働者より遠方出身の労働者を好む。地元の従業員は地域の儀礼や催し物に加わる場合が多くて時間を割かなければならないのに対し、遠方出身者は地域との関係が薄く残業を拒否する者もほとんどいない。遠方出身者は、簡易労働者住宅街に共同で家を借りて住む場合が多い。

#### 生産組織と賃金

製造工程は、外底、甲皮、アセンブリングの三つの部門に大別される。タンゲランのNIES系合併企業であるSTR社の場合、三〇九〇人の従業員がおり、外底部門に六〇〇人が従事する。この外底部門は一三の工程に分かれ、八の工程は男工だけ、二の工程は女工だけ、三つの工程は男工・女工で行なわれ、この部門の四分の一が女子労働者である。これに対し、甲皮の工程は裁断、縫製を中心とする工程で二一八〇人の労働者のほとんどが女子労働者で占められる。最後のアセンブリングの部門は三五の工程に細分化され、六つのラインよりなるが六〇〇人の労働者の大半は女子労働者である。一つの靴ができるまで全部で五〇の工程に細分化され個々の作業は非常に単調な作業の繰り返しとなる。

職制としては、一〇から二〇人の労働者に一人の割合で班長 (kepala regu kerja) があり、二〜四人

の班長に一人の職長(*mandor*)がいる。工場全体に九〇人の職長があり、その上には課長(*kepala bagian*)がいる。通常のインドネシア人労働者が上がれる職位は職長までで、課長はすべて本国人である。課長の仕事は非常に専門性が高い。課長のもとには助手(*asisten*)があり、助手のなかに一人だけかつて本国で研修を受けたことのあるインドネシア人があり、残りは本国人である。課長の上には部長(*manager*)があり、人事部長(*manager personnelia*)、生産部長(*manager produksi*)などである。部長職は、総務部長(*manager umum*)以外インドネシア人が担当するが、生産労働者がこの職につくことはなく政府や政党出身者がつく。部長の上には取締役(*direktur*)があり代表取締役(*direktur umum*)を含めすべて本国人がつく。

事務員は女子工員のなかの経済科高校を卒業した者が命ぜられたりする。インドネシア人スタッフの職長には職務手当として月一万五〇〇〇ルピアが払われ、班長には一万ルピア、事務員は三〇〇〇ルピアが各々職務手当として払われる。

インドネシア人職員の本俸は、ほとんど時給制により実働時間だけに支払われる(支払は二週間ごと、ないし月ごと)。賃金は本俸、皆勤手当(*premi hadir*)、超勤手当、レバラン一時金、職務手当が主体である。本給は勤続年数、地位、性別により異なる。表IV-10は調査八社の入社一年までの本俸である。この表が一年までしかないのは、たいていの労働者が一年以内に辞めてしまうためである(一年以上の労働者に会うことはまれで、そのような労働者は墓の番人(*kuncun*))

(単位：ルピア)

1 年	
男子	女子
260	220
320	240
265	135
-	240
1,800	1,800
1,600	1,600

*dustri Besar Sepatu*  
Institute of Social

と呼ばれる。班長や職長も時給制で、班長は時給二五〇から三〇〇ルピア、職長が時給三〇〇から三五〇ルピアで勤続年数により幅がでる。皆勤手当は月五〇〇〇から六〇〇〇ルピアで一日の無断欠勤ないし一五分の遅刻で消滅する。超勤手当は二時間の義務超過勤務 (lembur wajib) が本俸の一五〇%、それ以上の通常超勤 (lembur biasa) が二〇〇%の賃率である。その他レバラン一時金は六カ月以上の勤続者に与えられ、額は〇・五から二カ月分で勤続期間に応じて決まる。以上の賃金から月に労働力・社会保険に五〇〇ルピア、所得税(給与が月八万ルピア以上の者は一五%の課税)、他に協同組合があれば組合費五〇〇ルピア、労働組合があれば組合費二五〇ルピアが天引きされる。したがって、班長、職長を含めたインドネシア人生産労働者の手取り賃金は月に四万五〇〇〇から一二万五〇〇〇ルピアだが、ほとんどの労働者は四万五〇〇〇から六万ルピアとなる。警備員は一五万から三〇万ルピアで、他のインドネシア人労働者

表IV-10 西ジャワ大規模運動靴工場のオペレーターの給与水準 (1990年)

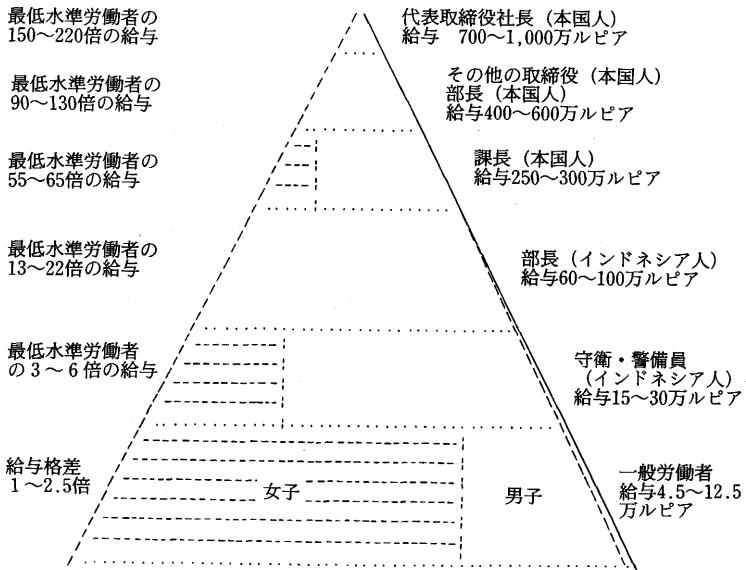
工場名	備考	試備期間		就 業 期 間			
				3 カ月		6 カ月	
		男子	女子	男子	女子	男子	女子
1. Strw	時給	150	120	200	150	230	200
2. GI/Eag	時給	160	120	225	135	—	200
3. DJ/Spc	小中学校卒時給	140	140	160	160	(成績に応じて)	
	高校卒時給	160	150	190	180	(成績に応じて)	
4. EDK	時給	150	120	175	140	200	185
5. THI	時給	—	125	—	140	—	210
6. KFU	日給	1,000	1,000	1,100	1,100	1,500	1,500
7. Spr	日給	2,000	2,000	(設立されたばかりで、まだなし)			
8. IA	日給	1,100	1,100	1,250	1,250	1,400	1,400

(出所) Juni Thamrin, Ari Suparti, Indrasari Tjandraningsih, *Tenaga Kerja Pedesaan pada In-Olah Raga Untuk Ekspor, Studi Kasus Kabupaten Tangerang dan Bogor*, Bandung, Studies, Bandung Research Project Office, 1991.

働者より高い。インドネシア人部長は六〇万から一〇〇万ルピアであるが本国人の専門家（課長など）は二五〇万〜三〇〇万ルピアで、日本人取締役や総務部長は四〇〇万〜六〇〇万ルピア、代表取締役が七〇〇万〜一〇〇〇万ルピアである。これらの構成と各々の層の男女比を示したものが図IV-4である。

西ジャワの最低賃金は九〇年九月より一日でわずか一二〇〇ルピアであり、タンゲランのこの産業では一六〇〇ルピアであった。最低賃金に現物給与や恒常的諸手当が含まれてもよいが、本俸は給与全体の少なくとも七五%なければならない。したがって、一日一二〇〇ルピアの七五%の九〇〇ルピア以上の本俸（皆勤手

図IV-4 大規模運動靴工場の職階別、性別、国籍別の月間給与と階梯



（出所）表IV-10に同じ。

当は含まれないが、一日七時間労働分についてなければならないことになる。この規定は試傭期間中の者にも適用される。したがって、九〇〇ルピア／七時間、つまり一時間当り一二八ルピア以下の本俸は、食事がいかに良くとも（送迎の交通費を換算して加えても）最低賃金を下回っていることになり、九〇年八月の給与がこの表のとおりであれば表の各社のうち少なくともSTR、GI、EDK、THI社は最低賃金法に違反しているといえる。一日一六〇〇ルピアとすれば、一二〇〇ルピア／七時間の時給一七・一ルピア以下は最賃違反となり、表の全企業が含まれる。

西ジャワ州の最低生存費(KFM)は、八九年七月九月で単身者六万五六七ルピア、妻一人子供二人世帯で一四万五〇八五ルピア、妻一人子供三人世帯で一七万六二四四ルピアであった。この最低生存費と比べてみれば、なぜ未婚の女子労働者がこの産業の労働者の大半を占めるかが推測できよう。班長・職長を含め、子供をもつインドネシア人労働者の給与は、警備員以外最低生存費にも達しない。これからもインドネシア人生産労働者の賃金がいかに低いものであるかがうかがい知れよう。生産労働者は残業をしなければとてもやってゆけず、義務残業などを行なう理由となる。

#### 労働時間と休憩時間

通常の労働時間は一日九時間である。その内訳は七時間の時間内労働(Meria pokok)と二時間の義務超過勤務である。休憩が一時間あり、労働者に対する拘束時間は朝の七時三〇分から夕方五時三〇分までである。昼の一時間の休憩に工場の外へ出るとは普通禁止されている。食堂は従業員を一度に収容できないため、順番待ちの従業員は自分の職場で待つ。

始業時間は朝七時三〇分だが、迎えのバスは各所を廻るため、労働者は朝五時半から六時にはバス経路に待っていないなければならない。夕方も同様で、家につくのは夜の六時半から七時である。徒歩で出社する従業員に対し、いくつかの企業は始業一五分前にもち場にいるよう規定している。

義務超過勤務二時間の後、普通超勤が通常三時間行なわれる。普通超勤が行なわれると仕事は夜八時半までになる。これらには割増率が払われるが、前述の八九年の超勤に関する労働力相令からみて、義務超勤の二時間目の割増率が一五〇％であるのは同令に違反している。

外底部門の多くの工程や甲皮部門の裁断工程は通常二シフト制がとられている。夜シフトは夕方七時半から朝の六時半までの一〇時間労働・一時間休憩で、昼シフトより労働時間は長い。この場合、基本労働が五時間、義務超勤が一時間、普通超勤が四時間である。この普通超勤は断れない。

このような長時間労働は、賃率が安いため行なわざるをえない。なかには朝五時半に出社し二時間余分に働いて五〇〇ルピアの増額をもらう者がいる。この場合残業ではないとされ割増しはない。

このような長時間同一労働の繰返しのため、労働者はトイレや礼拝所で隠れて休憩をしようとする。これに対し、会社はトイレや礼拝所の使用を管理する。五〇から二〇〇人に五枚から一〇枚のWCカードが配られ、トイレを使う従業員はこのカードをもつていつて監督者にみせなければならぬ。後の者が待っているため早くトイレから出なければならぬ。礼拝所も休憩時のみ開けられる。

#### 労働安全と労働災害

労働時間が長いことも一因となって、いくつかの作業工程で労働災害が頻発している。タムリンら

は、外底の裁断、外底の型取り、甲皮のための材料の裁断、各部分のプレス工程の作業が最も危険で事故がよく起こると述べ、他の作業工程についても危険度に応じて分類した。

会社の診療所は応急措置ができる体制になっていない場合が多い。医者がいつもいるわけではなく看護婦の数も従業員数と釣り合っていない。インタビューされた会社の診療所のある看護婦は「手の指を切り落としてしまうぐらいの事はここではないっぱいあります。私はたいていごみ箱へ捨ててしまいますよ。」と述べている。プレス工程の労働者は、「誰がプレス工程の者か知りたければ手をみればすぐわかります。手にやけどの痕がたくさんあればそれはプレス工程で働いている印です。」と述べている。プレス工程では、厚手の手袋の数が足りなかったり小さすぎたりしている。マスクや手袋として、労働者が自分で布から作った物が多くの場合使われている。大きな事故が起こった時、病院へ運ぶための救急車がないため会社のバスや乗合自動車がいられる。

### 低賃金への労働者の対応

労働者は低賃金で生活をやりくりするためさまざまな方法をとっている。まず、労働者同士の共同生活である。一戸の簡易労働者住宅（普通三×四メートルで部屋は居間、寝室、台所の三室、トイレ・浴場は三戸の簡易住宅に一つ）を四〜六人で借り家賃・電気代等を共同負担する。服、料理の材料、化粧品、水浴の道具など共同使用で使う。月の家賃は壁がコンクリート／ブロックの家が四万ルピア、壁の半分がコンクリート／ブロックの家が二万五〇〇〇〜三万ルピア、壁が板ないし竹の家で一万〜一万五〇〇〇ルピアであった。家の床はセメントが多いが、土の家もある。ベッドのある家はほとんどなく、寝る

ためのマット (kasuri) もほとんどない。普通ゴザ (日本のほど粗くない) かビニールのカーペットに寝ている。

女子労働者は食事を自分で作る場合が多いが、屋台で食事をする際には料金後払いで食べ、屋台経営者 (遠方からの移入者が多い) は毎回小さなノートにつけてゆく。たいていの労働者は屋台に借金があり普通二万ルピアから五万ルピアである。給与支払日にこの借金が払われるが、一度支払えないと他の屋台でもツケでは食べられない。

労働者が出身農村に帰って戻って来る際には、米、乾物、服等をもつて帰る。これらが送られてくることも多い。これらは簡易住宅の共同生活者との共同利用の対象となる。

工場内ではしばしば労働者による製造部品・材料・完成品の盗難が起こる。離別者は子供がいて上記の給与では少なすぎ、部品等を盗んで別の所で売却する傾向があり、警備員に捕まって警察に突き出されることが多い。会社は盗難防止のためあらゆる方策をとる。工場内にいっさい私物を持ち込めない。工場からの退出の際、いちいち身体検査を受けなければならない。物を盗もうとする者を捕まえたり、未然に防止した警備員には報奨金が与えられる。従業員は業務上必要な場所以外に入ってはならない。自分の持ち場を離れるとき監督者がわざわざついてくる、などである。

労働者の離職率が著しく高いことも、低賃金と関係しよう。新設工場は普通より若干高い賃金率を提示して労働力確保をはかる。仕事が単調で著しく細分化しており、労働者は新しい雰囲気を求めて移動する。また、部品等の盗難が多いため、みつかった労働者の解雇が頻繁におこる。解雇された労働者はまた別の工場で働く。



被調査企業のうち労働組合はわずか一企業にしかなく、組合結成の動きが察知されると警備員らが事前に結成を抑える行動に出るといふ。

### 運動靴産業労働問題の波紋

この報告書に述べられたインドネシア労働者の運動靴産業におかれている状況は、少なからぬ批判を呼び起こしている。義務超過勤務と実質上強制になっている普通超勤の結果、しばしばその労働は女子労働者の肉体的限界を超えるものである。一般の労働者と代表取締役の間の賃金格差は一对一五〇から二二〇にもなっている。一般労働者の賃金は最低賃金を下回り、最低生存費よりはるかに少ない。SPSIの結成を企業は妨害している。<sup>(8)</sup>

インドラサリらの報告をSPSIにおけるセミナーで聞いたSPSIの副事務局長のダルノ(Darno Amirachman)は、規制緩和の結果進出してきたNIES企業がインドネシア労働者を搾取し労働法を守ろうとしないと怒りを隠せず、八五年までのように投資が行なわれる段階から労働力省が関与し、労働者保護と労働者の福祉に釣合のとれた注意が払われるようにすべきだと述べている。また、労働問題を担当している国会第六委員会の委員のヤン(Yan Mokoginta)は以上の問題に関連して、労働法違反の外国企業(特に韓国企業)を政府は告発すべきで、SPSIの強化を含めた労働者保護を徹底しなければならぬと述べている。<sup>(9)</sup>

これらの意見は、NIES諸国からインドネシアに移転してきた企業における低賃金が、政府の早急な外資導入政策と投資の認可実施段階の労働力省の関与がないことによりもたらされた、と要約され

て報道された。これに対し、サニョト投資調整庁長官は、インドラサリやタムリンの研究成果は「騒ぎを起こしたいだけ (Asdun)」でまったく事実に基づかないと批判した。<sup>(10)</sup>

この批判が表明された次の日の『コンパス』紙社説は、インドラサリらの研究は政府の諸機関に有用だとしながらも、このようなセンシティブな問題の研究成果は公開の場で発表されるべきではなく、適切な場所で発表されるべきだとし、投資調整庁長官の弁護はもつともだとしつつ、八六年以降急増している投資のもたらす諸影響に警戒しなければならぬと述べている。<sup>(11)</sup> これらのインドラサリらの研究に対する批判について、サヨグヨ (Saiogyo) ボゴール農大教授とハッサン (Hasan Poerbo) バンドン工大教授らは、研究プロジェクト責任者としてインドラサリらの提示した運動靴産業の労働者の賃金や労働条件のデータの信憑性を保証する、SPSIにおける研究発表はきわめて適切で、今日賃金や労働条件の問題はけつして秘密にされることなく一般の人々が知るよう公開されるべきで、社会の理解があつてはじめて最低賃金や労働条件に関する法律が守られる、と述べた。<sup>(12)</sup>

九〇年四月初めのタンゲランの靴工場における争議は、事前通告なしの月給制から時給制への転換に抗議し、SPSIの設立を要求したもので、当初のデモは二〇〇〇人の労働者による工場・寮の打ち壊し、警備員への暴行に発展した。<sup>(13)</sup> SPSIがNIES系企業が労働法を守らずパンチャシラ労使関係を理解していないとして強く批判したため、韓国大使館は当該企業経営者をパンチャシラ労使関係についての講習会とセミナーに招いた。<sup>(14)</sup> 『テンプ』誌九一年六月八日の「我が労働者の運命―あるポロポロのインドネシア労働者の姿」と題する特集記事は、アグス・スドノの「一〇〇から一五〇米ドルで輸出される靴の製造労賃がわずか一米ドルとは余りにひどい」という言葉を載せている。九〇年の騒

動の教訓はその後に生かされておらず、問題が深刻化、複雑化していること、そして、この問題に対するインドネシア社会の危機感の高まっていることが窺える。これらの問題をめぐる労働者と各界の対応こそがパンチャシラ労使関係の内実を作つてゆくと考えられよう。

注(1) 現代のインドネシアの労働問題については、水野広祐「一九八〇年代後半の構造調整政策下のインドネシアにおける労働問題——フォーマルセクターの労働問題と国際化」、『アジア経済』一九九二年掲載予定)、同「一九八〇年代後半のインドネシアにおける農村出身女子労働者保護問題」、『アジア経済』掲載予定)、原田輝男「インドネシア——最優先課題の雇用機会の創出」、『日本労働協会雑誌』一九九一年二・三月号、日本労働協会「インドネシアの労働事情」一九八五年、村井吉敬「一九七〇年代のインドネシアの労働者と労働運動」、『上智アジア学』創刊号、一九八三年)等を参照。

- (2) "SPSI dan HIP, Wawancara dengan Menteri Tenaga Kerja Soedomo," *Media Pekerja*, February - March 1986, Setyono, Roso., "Serikat pekerja yang dewasa mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya," *Suara Pembarnan*, 21 September 1989.
- (3) Setyono, Roso., "Hak berorganisasi pekerja Indonesia masih disorot pihak luar negeri," *Suara Pembarnan*, 1 November 1989.
- (4) *Tempo*, 13 July 1991.
- (5) Departemen Penelitian dan Pengembangan, DPP-SFBSI, *Analisa 200 CLA Berbagai Sektor Ekonomi*, Djakarta, 1985.
- (6) *Bisnis Indonesia*, 19 March 1990; *Media Pekerja*, No.31, April 1990.
- (7) Indrasari Tjandraningsih, Ari Suparti, Juni Thannin, *Tenaga Kerja Pedesaan pada Industri Besar Seperti Olahraga untuk Ekspor, Studi Kasus Tangerang dan Bogor*, Proyek Penelitian Sektor Non Pertanian

Pedesaan Jawa Barat, Project Working Paper Series No.B-20, Bandung, Institute of Social Studies, Bandung Research Project Office, 1991. 調査は一九九〇年五月から八月に行なわれた。調査企業は五企業がタンゲラン県に、一企業がボゴール県のチビノン工業地帯に位置する。部分的データが、他のいくつかの企業から得られた。

- (8) *Kompas*, 1 June 1991.
- (9) *Ibid.*, 5 June 1991.
- (10) *Ibid.*, 10 June 1991.
- (11) *Ibid.*, 11 June 1991.
- (12) *Ibid.*, 21 June 1991.
- (13) *Ibid.*, 2 April 1991.
- (14) *Antara*, 3 April 1990.
- (15) *Tempo*, 8 June 1991.